

PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

AIZAR IGNACIO VERBEL VERBEL

2010

AMUSSIM

- Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –
Carrera 2ª # 27 - 41 Oficina 402. Tel. (4) 7910098
amussim@gmail.com
Montería - Córdoba

ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LA SABANA Y EL SINÚ -AMUSSIM-

RESOLUCIÓN N.065 DEL 021 (Septiembre 21 del 2010)

Por medio de la cual se adopta el plan de capacitación, bienestar social e incentivos para la Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –AMUSSIM-

EL DIRECTOR EJECUTIVO,

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las conferidas por la ley 909 de 2004; el Decreto 1568 de 1998 y la Ley 136 de 1994; y,

CONSIDERANDO:

1. Que en consideración a los artículos 148 a 153 de la Ley 136 de 1994, la Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –AMUSSIM-, se rige por sus propios estatutos y goza para el desarrollo de su objetivo de los mismos derechos, privilegios, excepciones y prerrogativas otorgadas por la ley a los municipios.
2. Que mediante Decreto Ley 1567 de 1.998, se crean los programas de Bienestar Social para las entidades del orden nacional, departamental y territorial y, por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad Territorial, diseñar y mantener actualizado su propio Plan de Capacitación, acorde con las necesidades detectadas en sus áreas Misionales y Generales.
3. Que el Plan de Capacitación y de Bienestar de cada ente Territorial es apenas un componente dentro del gran sistema nacional de capacitación definido por el Decreto Ley 1567 de 98, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestión pública.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

1. Adoptar el plan de capacitación y bienestar social e incentivos para la Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –AMUSSIM-, en los siguientes términos:

AMUSSIM

- Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –
Carrera 2ª # 27 - 41 Oficina 402. Tel. (4) 7910098
amussim@gmail.com
Montería - Córdoba

PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LA SABANA Y EL SINÚ -AMUSSIM-,

INTRODUCCIÓN.

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recursos humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el despeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

El Director Ejecutivo, como responsable del cumplimiento de los objetivos de la entidad, contribuye con la motivación de sus funcionarios y el apoyo para que se capaciten y mejoren su rendimiento. No quiere que el proceso de Bienestar de los funcionarios este aislado quiere involucrarse y hacer parte de esta gestión.

Por otra parte, la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno, representa una herramienta para la evaluación y mejoramiento de la gestión pública, y tiene como elemento de control el Talento Humano, que genera políticas para cumplir con una Planta de personal competente, idóneo y motivado.

Por tanto la capacitación le brinda al funcionario la posibilidad de fortalecer sus conocimientos y mediante un buen desarrollo del bienestar se motiva y se mejora el clima organizacional, de acuerdo con lo que establece el Decreto 1567 de 1998.

El Decreto Ley 1567 de 1998, derogado por el Decreto 760 de 2005 actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos; Define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Artículo 1.OBJETIVOS:

1. Objetivo General:

Formular el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar E Incentivos para los funcionarios de la Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –AMUSSIM-, con el propósito de fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los funcionarios y contribuir a su bienestar y motivación que mejoren el entorno laboral; mejoren el desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia.

AMUSSIM

- Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –
Carrera 2ª # 27 - 41 Oficina 402. Tel. (4) 7910098
amussim@gmail.com
Montería - Córdoba

2. Alcance:

En este Plan se contemplarán las necesidades de todos los funcionarios de la Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –AMUSSIM-.

3. Responsable:

El responsable de la aplicación de este Plan y su correcta aplicación será el Asesor Administrativo y deberá guiarse por los parámetros establecidos en este Plan.

4. Definiciones:

4.1 Aptitud: Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

4.2 Capacitación: Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los servidores públicos.

4.3 Compromiso organizacional: Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros

4.4 Formación: Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros servidores públicos.

Existen 3 clases de Formación:

- Formación Profesional Específica: destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.
- Formación Profesional Ocupacional: destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.
- Formación Profesional Continua: destinada al colectivo de Funcionarios en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del funcionario al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

4.5 Bienestar: Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

AMUSSIM

- Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –
Carrera 2ª # 27 - 41 Oficina 402. Tel. (4) 7910098
amussim@gmail.com
Montería - Córdoba

4.5.1 Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos de la Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú – AMUSSIM-, con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la Asociación.

4.6 Sistema de Estímulos. Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

4.6.1 Desarrollo del Sistema de Estímulos. Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

4.6.2 Fundamentos del Sistema de Estímulos. Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa.

4.7 Programas de Incentivos: Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

4.7.1 Programas de Incentivos. : El Director Ejecutivo, adoptará un programa de incentivos no pecuniarios para: o el mejor empleado de carrera administrativa, o el mejor empleado de libre nombramiento y remoción o La mejor dependencia.

Los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

4.7.2 Otorgamiento de Incentivos: Para otorgar los incentivos, al mejor empleado de carrera administrativa se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral; para los empleados de libre nombramiento y remoción se hará con base en la gestión realizada; y las dependencias por su atención al usuario y eficiencia en los procesos que realiza.

4.8 Educación Formal: Se imparte en establecimientos educativos aprobados, con sus ciclos y currículos, adjudica grados y títulos, tiene carácter intencional, planificado y regulado. Pertenece a este tipo de educación: básica, secundaria, vocacional y superior, pregratos y postgrados. (Ley 115/94).

AMUSSIM

- Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –
Carrera 2ª # 27 - 41 Oficina 402. Tel. (4) 7910098
amussim@gmail.com
Montería - Córdoba

4.9 Educación Informal: Es un proceso de aprendizaje continuo y espontáneo que se realiza fuera del marco de la Educación Formal e Informal. Es un proceso proveniente de medios no estructurados.

4.10 Educación No Formal: Se ofrece con el fin de complementar conocimientos en aspectos laborales sin sujeción a grados. (Ley 115/94).

4.11 Parámetro: Factor que se tiene en cuenta para valorar una situación

5. Objetivos Específicos

5.1. Diagnosticar las necesidades de capacitación y la frecuencia para los funcionarios de la Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –AMUSSIM-

5.2. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

5.3. Definir el método e implementación del Plan de Capacitación y Bienestar-

5.4. Diseñar una programación para la Capacitación.

5.5. Establecer un formato para el control de las Capacitaciones.

5.6. Definir políticas para socializar los temas en los cuales se capacitan los funcionarios.

5.7. Definir parámetros para el autocontrol y seguimiento y evaluación al plan de Capacitación y Bienestar.

Artículo 2. MARCO LEGAL.

Este Plan se soporta legalmente mediante:

1. Constitución política de Colombia, Artículo 54.
2. Ley 734 de 2002, por el cual se expide El Código Disciplinario Único, artículo 33.
3. Ley 115 de 1994. Ley General de Educación.
4. Modelo Estándar de Control Interno. MECI 1000:2005
5. Decreto 1567 de 1998 y Decreto 760 de 2005
6. Ley 100 de 1993

AMUSSIM

- Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –
Carrera 2ª # 27 - 41 Oficina 402. Tel. (4) 7910098
amussim@gmail.com
Montería - Córdoba

Artículo 3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA.

MISION.

la Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –AMUSSIM-, espera Consolidarse como un instrumento de gestión de los municipios socios en busca de dinámicas de desarrollo más eficientes a los problemas que afectan a las comunidades, prestando servicios administrativos, jurídicos, técnicos, financieros y de gestión permitiendo agilizar procesos, economizar costos y racionalizar recursos, haciendo más eficaz la gestión regional.

VISION.

la Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –AMUSSIM-, deberá ser líder en el desarrollo comunitario y regional, permitiéndole a sus municipios miembros participar en la ejecución de proyectos de impactos regionales y subregionales de impacto nacional, para ser reconocida por su capacidad de gestión a favor de sus municipios miembros.

OBJETIVO GENERAL.

Promover el desarrollo integral de la entidad, mejorar la calidad de vida, aumentar el nivel socioeconómico de la población y garantizar el acceso a las oportunidades de todos los habitantes de la región y el ejercicio de la plena ciudadanía en igualdad de condiciones.

Artículo 4. . METODOLOGÍA DEL PLAN.

Políticas de Capacitación.

1. Toda solicitud de capacitación, debe ser avalada y verificada su necesidad.
2. Toda capacitación, deberá ser respaldada por el control de asistencia y memorias o documentos.
3. Los conocimientos adquiridos deberán ponerse en práctica durante el desempeño de sus funciones y si es el caso socializarlo a los funcionarios que les compete.
4. Se aprobarán horas para capacitación de acuerdo al Plan de Capacitación y el presupuesto.
5. De acuerdo a un sondeo realizado acorde con las expectativas y realidades de AMUSSIM, se colige que:

a. Número de encuestas: 22.

AMUSSIM

- Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –
Carrera 2ª # 27 - 41 Oficina 402. Tel. (4) 7910098
amussim@gmail.com
Montería - Córdoba

b. Hallazgos: Se encontró participación y motivación por parte de los funcionarios por hacer parte del proceso y mejora del Talento Humano.

c. Nivel Académico de los funcionarios: Se encuentran funcionarios con un nivel académico desde Educación Media hasta formación profesional con Postgrados.

d. Temas de Capacitación y Formación para mejorar el Desempeño

Capacitación Colectiva:

1. Primeros Auxilios
2. Sistemas
3. Riesgos Profesionales
4. Crecimiento personal

Capacitación Personalizada:

Dado que el desarrollo de este Plan está contemplado para los meses restantes del año 2010, y de acuerdo a lo planeado, proyectado y presupuestalmente para la anualidad subsiguiente, este tipo de capacitación se realizara con previa autorización del Director Ejecutivo.

Capacitación con Personal de la Entidad:

Se programaran capacitaciones con los funcionarios con mayor capacidad de manejo de la Administración pública en temas como: Contratación y Gestión Pública.

Artículo 5. ALIANZAS CON OTRAS ENTIDADES:

Se realizaran alianzas con otras entidades para realizar capacitaciones generales y a menor costo. Estas alianzas pueden ser con Centros de Estudios, Fundaciones, el SENA, Institutos, Universidades, Las Gobernaciones, Entes de Control, instancias de Participación Ciudadana y con Municipios en el entorno cercano.

Artículo 6. CONTROLES A LA CAPACITACIÓN.

1. Constancia de asistencia.
2. Se analizará a fin de año, la viabilidad del Plan, y si es necesario se redefinirá.
3. Retroalimentación

Artículo 7. PROGRAMAS DE BIENESTAR.

Actividades Programadas.

1. Reconocimiento y celebración de cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales (día de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, mes del niño, día del campesino día del padre, día de los niños, navidad, amor y amistad, Fiestas representativas).

AMUSSIM

- Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –
Carrera 2ª # 27 - 41 Oficina 402. Tel. (4) 7910098
amussim@gmail.com
Montería - Córdoba

2. Integración de la Asociación con la población de los municipios socios.
3. Cuatro (4) integraciones para mejorar las relaciones personales y laborales.
4. Todos los últimos viernes del mes, se destinarán para realizar actividades lúdicas, deporte, premiación del mejor empleado o tratar algún tema de competencia de todos los funcionarios pero en un ambiente diferente al laboral.

Políticas de Bienestar Social.

1. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –AMUSSIM- y sus familias.
2. Las actividades de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral.
3. Las actividades culturales pueden ser Caminatas, excursiones, paseos y otras en las que se puede incluir el núcleo familiar.
4. También se pueden desarrollar vacaciones recreativas para niños y tardes de títeres o teatro.
5. Se destacarán las cualidades artísticas en los funcionarios
6. Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la asociación, mediante una buena motivación y clima laboral.
7. Congregar a los funcionarios con su familia en un ambiente lúdico.

Artículo 8 .OBLIGACIONES DE LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LA SABANA Y EL SINÚ.

Las obligaciones de AMUSSIM, con respecto a la capacitación, serán las consagradas por las normas que regulan la carrera administrativa.

Artículo 9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS.

Las obligaciones de los empleados con relación a la capacitación, serán las consagradas por las normas que regulan la carrera administrativa.

Artículo 10. RESPONSABILIDAD.

Todo lo relacionado con estímulos, incentivos y en general la gestión integral del conocimiento será liderado por la Asesoría Administrativa con la aprobación de la Dirección Ejecutiva.

AMUSSIM

- Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –
Carrera 2ª # 27 - 41 Oficina 402. Tel. (4) 7910098
amussim@gmail.com
Montería - Córdoba

Artículo 11. PRESUPUESTO. Fíjese en cada vigencia fiscal la respectiva asignación dentro del presupuesto oficial de la Asociación de Municipios de la Sabana y el Sinú –AMUSSIM-

Artículo 12. PUBLICACIÓN. Fíjese en lugar visible de la asociación y envíese copia de la presente resolución a los funcionarios de la entidad.

Artículo 13. RECURSOS. Contra la presente resolución, procede el recurso de reposición, conforme a lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo

Artículo 14. VIGENCIA. Esta resolución tiene validez a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE,

Dado en Montería, Córdoba, a los días 21 días del mes de septiembre del año 2010.

Jairo Aníbal Doria Ruíz
Director Ejecutivo